

йомлення студентів із соціальною структурою персоналу підприємства (дані видає викладач); аналіз соціальної структури персоналу підприємства з метою оцінки проблем соціального характеру; формування «соціального портрета» та соціальних проблем в організації; розробка комплексу заходів, спрямованих на посилення соціального захисту та мотивацію працівників організації; побудова моделі — проекту розділу колективного договору з метою забезпечення такого соціального розвитку колективу підприємства, який відповідає його перспективним цілям. Запровадження такого іноваційного підходу до викладання дисципліни дасть більш високу якість знань майбутнім магістрам з управління.

similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman I

*Даниленко О. А., канд. екон. наук, доцент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці*

### **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ, УМІНЬ ТА НАВИЧОК СТУДЕНТІВ СПЕЦ. 8109 НА КОМПЛЕКСНОМУ ФАХОВОМУ ТРЕНІНГУ З МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

У КНЕУ комплексний фаховий тренінг з менеджменту персоналу є обов'язковою формою практичної підготовки студентів V курсу спец. 8109. Для оцінювання знань, умінь та навичок студентів на тренінгу важливим питанням є *визначення критеріїв та чітких показників*, на які воно має спиратися. В існуючій практиці оцінювання успішності студентів у КНЕУ дане питання є відносно невизначеним, оскільки поточне та підсумкове оцінювання відбувається саме під час проведення тренінгу, а не під час семінарських (практичних) занять та за самостійне домашнє виконання обов'язкових і вибіркового завдань.

Фактично оцінювання знань, умінь та навичок студентів здійснюється виключно за результатами поточного контролю під час тренінгу за 100-бальною шкалою, а підсумковий контроль здійснюється у формі *заліку*.

З практики проведення тренінгу з менеджменту персоналу для студентів спец. 8109, встановлення критеріїв, на які спирається система оцінювання на ньому, проявляється у підборі оптимальної кількості показників (індикаторів), які слугують еталонами оцінювання різних якостей студента, його діяльності та результа-

тів праці. *Показники оцінювання* — це ті характеристики, на основі яких можна зробити висновок про те, наскільки добре студент виконує поставлене завдання; вони дозволяють оцінити внесок кожного студента у досягнення цілей малої групи, в якій він працює.

Явка, активність та результати праці студентів на тренінгових заняттях — основні критерії оцінювання результатів тренінгу для них. Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання (на основі встановлених критеріїв) в 4-х-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в порядку, наведеному в таблиці.

*Таблиця*

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою	Критерії оцінювання
A	85—100	5 (відмінно)	Студент: — відпрацював повний цикл тренінгу (36 годин), — проявив високу активність під час обговорення проблем виробничої ситуації, — виступав з пропозиціями, що увійшли у підсумкові документи з тренінгу, — виступав з презентацією етапу (етапів) тренінгу.
B	80	4 (добре)	Студент: — відпрацював повний цикл тренінгу (36 годин), — проявив високу активність під час обговорення проблем виробничої ситуації, — виступав з пропозиціями, що увійшли у підсумкові документи з тренінгу.
C	65—75		Студент: — відпрацював повний цикл тренінгу (36 годин), — проявив високу активність під час обговорення проблем виробничої ситуації.

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою	Критерії оцінювання
D	60	3 (задовільно)	Студент: — відпрацював неповний цикл тренінгу (28—34 години), — проявив активність під час обговорення проблем виробничої ситуації.
E	50—55		Студент: — відпрацював неповний цикл тренінгу (22—26 години).
FX	30—45	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання	Студент: — відпрацював неповний цикл тренінгу (18—24 години).
F	0—25	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Студент: — відпрацював неповний цикл тренінгу (0—16 години).

Залік з комплексного тренінгу виставляється за умови, коли студент успішно виконав усі завдання, передбачені навчальною програмою тренінгу, і набрав при цьому 50 і більше балів. Він оформлюється під час підсумкового заняття комплексного тренінгу у відповідному семестрі, а на заочному та вечірньому факультетах — за розкладом екзаменаційно-лабораторних сесій. Результати складання семестрових заліків оцінюються за двоохрівневою шкалою («зараховано», «не зараховано»).

Отже, розроблення та впровадження дієвої системи оцінювання знань, умінь та навичок студентів на тренінгу — важливе завдання досягнення інформативної, мотиваційної та адміністративної цілей оцінювання.